

AUTORITÀ
PORTUALE
DI PALERMO

Porti di Palermo
e Termini Imerese

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO

Premesso che:

- La contrattazione aziendale o di secondo livello riguarda erogazioni economiche valutate in riferimento all'organizzazione interna aziendale per favorire la massima mobilità interna tra Uffici e Direzioni ed i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo l'incremento di produttività, di efficienza, di qualità del lavoro nel limite delle disponibilità finanziarie dell'Ente;
- Ritenuto che l'Autorità considera strategico un modello retributivo che legghi quote del salario al raggiungimento di standards di produttività e flessibilità più elevati di quelli oggi in vigore, nonché di obiettivi predefiniti e valutabili con criteri ed indicatori oggettivi condivisi dalle parti;
- L'Amministrazione ha convenuto, attraverso la contrattazione con le R.S.A., sull'opportunità di istituire per il personale impiegatizio dell'Autorità Portuale di Palermo, un sistema di valutazione ed incentivazione delle prestazioni che tenga conto di elementi oggettivi, individuati nell'andamento di bilancio, nelle entrate e nelle spese correnti, nella realizzazione di parte degli obiettivi previsti dal piano operativo triennale e nella velocizzazione degli adempimenti amministrativi.

L'individuazione di tali parametri è volta a sensibilizzare ulteriormente l'attività dei singoli dipendenti sulle azioni finalizzate all'incremento delle entrate ed alla riduzione dei costi di gestione.

Tra le parti si conviene quanto segue:

Art. 1

L'Autorità Portuale di Palermo s'impegna a porre annualmente in bilancio - nel capitolo apposito di spesa - una cifra equivalente al 100% del premio di produttività potenzialmente erogabile, come determinato negli articoli successivi.

Art. 2

Nei confronti del personale impiegatizio viene prevista la corresponsione di un premio variabile, il cui ammontare complessivo annuo - viene così pattuito tra le parti:

Un importo minimo, pari al premio di produttività singolarmente già in godimento (costituito dalla retribuzione da ciascuno percepita nel mese di dicembre dell'anno precedente a quello d'erogazione, più un dodicesimo dei ratei di tredicesima e quattordicesima, più la media di quanto percepito nell'anno a titolo di indennità turno e presenza) da percepire, a titolo di acconto, nel mese di marzo successivo all'anno di competenza.

Un importo variabile, come da tabella sotto riportata, determinato in funzione della valutazione del contributo prestato dal settore impiegatizio, secondo un criterio che comprenda elementi "OGGETTIVI", riferiti alle risultanze economiche dell'A.P.P. di ogni esercizio ed al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale.

	IMPORTO BASE VARIABLE
Livello I €	3.045,00
Livello II €	2.175,00
Livello III €	2.030,00
Livello IV €	1.305,00

Art. 3

L'ammontare complessivo annuo del premio viene, pertanto, determinato dalla somma dei valori dei parametri indicati al precedente **articolo 2**, valutati come appresso specificato:

- PARAMETRI OGGETTIVI

Come parametri oggettivi, riferiti alle risultanze economiche ed al raggiungimento dei fini aziendali dell'A.P.P. di ogni esercizio, sono fissati i seguenti:

- 1) maggiori accertamenti rispetto alle previsioni iniziali del bilancio finanziario;
- 2) velocità di riscossione delle entrate correnti;
- 3) velocità di gestione delle spese correnti;



- 4) Raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Operativo Triennale;
- 5) Tempi di espletamento delle pratiche;

I PARAMETRO OGGETTIVO - MAGGIORI ACCERTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI INIZIALI DEL BILANCIO FINANZIARIO

A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della seconda quota del premio di raggiungimento obiettivi, con le seguenti modalità

		IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI FINO AL 4%	IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI TRA IL 4% ED IL 5%	IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI OLTRE IL 5%
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 10%	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	548,10	609,00
Livello II	€	=====	391,50	435,00
Livello III	€	=====	365,40	406,00
Livello IV	€	=====	234,90	261,00

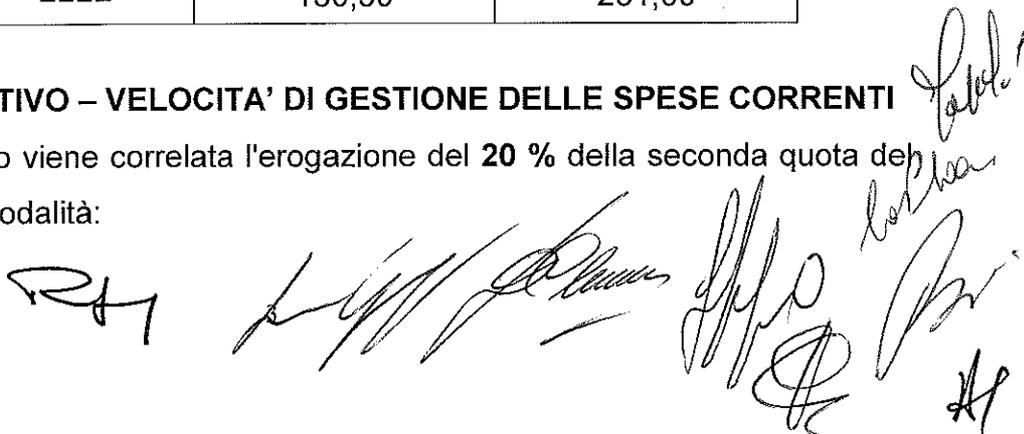
II PARAMETRO OGGETTIVO - VELOCITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE CORRENTI

A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della seconda quota del premio, con le seguenti modalità:

		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,4	IN CASO DI VALORE DALLO 0,4 ALLO 0,49	IN CASO DI VALORE PARI O SUPERIORE ALLO 0,5
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 50%	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	304,50	609,00
Livello II	€	=====	217,50	435,00
Livello III	€	=====	203,00	406,00
Livello IV	€	=====	130,50	261,00

III PARAMETRO OGGETTIVO - VELOCITA' DI GESTIONE DELLE SPESE CORRENTI

A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della seconda quota del premio, con le seguenti modalità:



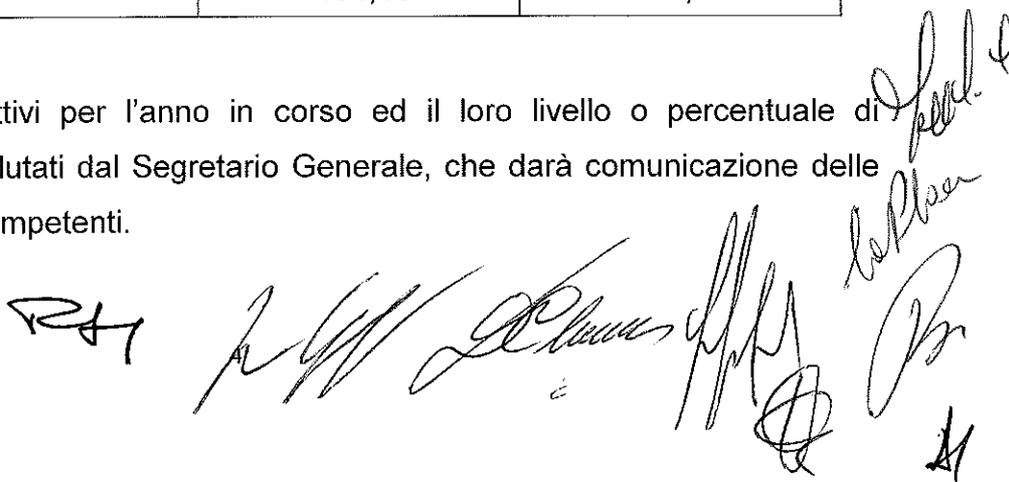
		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,6	IN CASO DI VALORE DA 0,6 A 0,79	IN CASO DI VALORE DA 0,8
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 50%	VALORE DI BASE
Livello I	€	====	304,50	609,00
Livello II	€	====	217,50	435,00
Livello III	€	====	203,00	406,00
Livello IV	€	====	130,50	261,00

IV PARAMETRO OGGETTIVO - RAGGIUNGIMENTO DELL'ALIQUOTA ANNUALE SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL PIANO OPERATIVO TRIENNALE

AL raggiungimento di alcuni degli obiettivi stabiliti dal P.O.T., che verranno annualmente individuati dal Segretario Generale in sede di approvazione dello stesso, viene correlata l'erogazione del 10 % della seconda quota del premio, con le seguenti modalità:

		REALIZZAZIONE DI MENO DEL 50% DELL'ALIQUOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE TRA IL 50% ED IL 70% DELL'ALIQUOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE DI OLTRE IL 70% DELL'ALIQUOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO
		AZZERAMENTO	DETRAZIONE DEL 20% DEL VALORE DI BASE	VALORE DI BASE
Livello I	€	====	243,20	304,00
Livello II	€	====	174,00	217,50
Livello III	€	====	162,40	203,00
Livello IV	€	====	104,40	130,50

L'aliquota degli obiettivi per l'anno in corso ed il loro livello o percentuale di raggiungimento vengono valutati dal Segretario Generale, che darà comunicazione delle sue valutazioni agli Uffici competenti.



IV PARAMETRO OGGETTIVO – VELOCIZZAZIONE DEI TEMPI DI ESPLETAMENTO DELLE PRATICHE

A questo ulteriore parametro, da intendersi sempre collettivo, viene correlata l'erogazione del 30 % della seconda quota del premio. Tale parametro è dato dalla riduzione di almeno il 10% dei tempi di espletamento delle pratiche, riscontrabile, su base annua in una complessiva valutazione dei tempi previsti dallo specifico regolamento, approvato con delibera n.8 del 28/5/1999. Relativamente a quanto non previsto dal suddetto regolamento, con particolare riferimento ai bandi di gara, i termini di espletamento saranno quelli fissati congruamente dal Segretario Generale in forma scritta.

	INGIUSTIFICATO AUMENTO DEI TEMPI PREVISTI	RIDUZIONE DEL 10% DEI TEMPI MASSIMI PREVISTI DAL REGOLAMENTO
	AZZERAMENTO	VALORE DI BASE
Livello I €	=====	913,50
Livello II €	====	652,50
Livello III €	====	609,00
Livello IV €	====	391,50

L'erogazione del premio sarà effettuata a conguaglio entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, in relazione al valore accertato dei parametri.

Nei casi di assenza dal servizio per infortunio, ricovero ospedaliero e maternità (limitatamente al solo periodo d'interdizione obbligatoria) il premio, verrà erogato senza alcuna riduzione.

Nei casi di assenze dal servizio per altre cause, comprese le malattie oltre i 20 giorni complessivi verranno effettuate le seguenti riduzioni percentuali su entrambe le quote del premio:

- dal 21° al 30° giorno - il 5%
- dal 31° al 60° giorno - il 10%
- dal 61° al 90° giorno - il 20%
- dal 91° giorno AZZERAMENTO



Inoltre, sulla base di apposite schede che verranno redatte dai Dirigenti e dai Funzionari responsabili di ogni settore, riportanti una valutazione comportamentale del singolo dipendente, il Segretario Generale, valutati anche eventuali ammonizioni scritte, multe, sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione, potrà apportare delle riduzioni della quota variabile fino ad un massimo del 10% del saldo del premio. Di dette riduzioni verrà redatto apposito verbale a cura dell'Ufficio del Personale.

Art. 4

Ai fini della determinazione dell'ammontare del premio di produttività, sia per quanto concerne la quota di acconto che quella variabile a saldo, saranno presi in considerazione eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di legge/regolamenti (vedi per es. art. 18 L11.02.94 n° 109 e successive modificazioni) con le modalità oggetto di apposito regolamento.

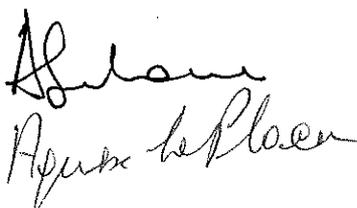
Art. 5

Qualora, per intervenute disposizioni di leggi regolamenti ecc., i dati relativi ai due parametri economici scelti subissero modificazioni non dipendenti dalla gestione dell'Autorità Portuale di Palermo, le parti s'impegnano a rivedere il meccanismo d'adeguamento del premio.

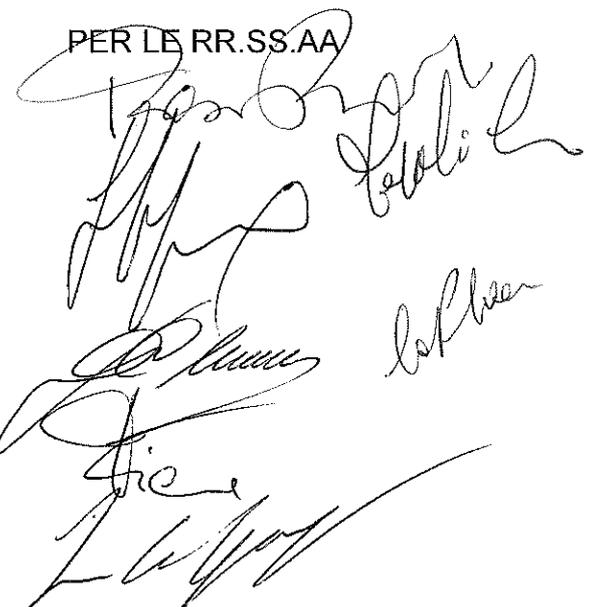
Letto confermato e sottoscritto.

Palermo, 22 ottobre 2010

PER L'AUTORITA' PORTUALE DI PALERMO



Agnese de Plaen

PER LE RR.SS.AA


L. 22/10/10